

#somoslogística

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Enero 2023

BERGÉ
Moved by Logistics

ÍNDICE

<u>Objeto</u>	3
<u>Alcance</u>	4
<u>Principios generales de actuación</u>	5
<u>Compromisos de BERGÉ con los Derechos Humanos</u>	6
<u>Aceptación y cumplimiento</u>	8
<u>Vigencia</u>	9

1. Objeto

El sector logístico está ganando protagonismo constantemente en todo el mundo para poder dar respuesta a los retos y sostener la economía actual. A medida que lo hace, crece también la expectativa social respecto de hacerlo de una forma sostenible y que tenga en cuenta los impactos sociales.

BERGÉ como operador logístico de referencia en servicios y soluciones logísticas, está comprometido con el desarrollo del sector y para ello **ha adquirido el firme compromiso de reducir el impacto que el desarrollo de su actividad pueda tener sobre las personas y las comunidades en las que está presente.**

Esta **Política de Derechos Humanos** (en adelante la “Política”) viene a desarrollar los principios de respeto a la dignidad personal y los derechos individuales de todas las personas, y se basa en las convenciones internacionalmente aceptadas sobre la defensa de los Derechos Humanos, en particular en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y los principios de actuación publicados por la Organización Internacional del Trabajo y de la OCDE para el gobierno de las sociedades.

BERGÉ promoverá la aplicación de los principios recogidos en la presente Política entre sus proveedores y colaboradores.

2. Alcance

La presente Política está dirigida a todos los profesionales de **Bergé Infraestructuras y Servicios Logísticos, S.L. y sus sociedades dependientes** (en lo sucesivo, "BERGÉ").

Se entenderá por sociedades dependientes aquellas compañías en las que Bergé Infraestructuras y Servicios Logísticos, S.L. ostente una participación en el capital social que le permita tener control, conforme a lo previsto en el artículo 42 del Código de Comercio.

La Política constituye una norma interna de obligado cumplimiento para todos los profesionales de BERGÉ, independientemente de su ubicación geográfica, jerárquica o funcional, y de la modalidad contractual que determine su relación con BERGÉ.

3. Principios generales de actuación

Los siguientes principios recogen los puntos clave de nuestra forma de entender nuestro compromiso con los derechos humanos:

- + Respeto por la legalidad vigente: cumplir estrictamente con los requisitos legales que sean aplicables de acuerdo con la normativa legal , los convenios colectivos de aplicación y el Código de Conducta y políticas y procedimientos internos de BERGÉ
- + Respeto por la dignidad personal: defendiendo el valor de las personas, sus derechos y su bienestar integral allí donde operamos.
- + Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y acciones destinadas a la sensibilización de los profesionales de BERGÉ en esta materia.
- + Actuación preventiva: identificar y evaluar los potenciales riesgos para las personas y las comunidades derivados del desarrollo de nuestras actividades, procurando una gestión proactiva de posibles impactos en materia de Derechos Humanos que permita combatirlos desde su origen.
- + Reparación: ofreciendo medidas correctivas para contrarrestar posibles daños cuando no haya sido posible la identificación temprana.
- + No complicidad: BERGÉ promoverá y requerirá a sus proveedores y principales grupos de interés la instauración de políticas y procedimientos internos que promueven el respeto por los Derechos Humanos, evitando relaciones con terceros que no ofrezcan garantías de cumplimiento.
- + Equilibrio en la relación: generando relaciones comerciales de mutuo valor en las que no obtenemos un beneficio para el negocio que implique daños a los derechos de las personas.

4. Compromisos de BERGÉ con sus grupos de interés

El compromiso de BERGÉ con el respeto a los derechos humanos se materializa en los siguientes aspectos:

1. Proteger los derechos humanos fundamentales de nuestros trabajadores.

Bergé se compromete a respetar y promover el respeto de los principios y derechos recogidas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo mediante el desarrollo de políticas y procedimientos internos que establezcan las medidas necesarias para garantizar:

- + El respeto a los derechos individuales de los trabajadores (condiciones de trabajo adecuadas, salarios justos, derecho de huelga, etc.);
- + la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- + la eliminación del trabajo forzoso, servil u obligatorio y el rechazo a cualquier otra forma de esclavitud moderna y trata de seres humanos;
- + la prohibición del trabajo infantil en operaciones propias y de proveedores;
- + la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas con independencia de sus circunstancias o condiciones;
- + la persecución y erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso y conductas o acciones que atenten contra la dignidad y libertad de las personas;
- + la inclusión de personas con discapacidad;
- + la protección del derecho a la maternidad y paternidad.

2. Proteger los derechos humanos de las personas implicadas a lo largo de nuestra cadena de valor y de las comunidades en las que actuamos, relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados directamente por nosotros o por nuestros socios comerciales o en nuestras relaciones comerciales. Esto se concreta en:

- + Hacer extensiva nuestra implicación a nuestros proveedores y socios comerciales, requiriendo evidencias que demuestren sus compromisos con el respeto y protección de los Derechos Humanos, e incorporando en nuestros acuerdos comerciales medidas de comprobación y certificación independiente.

- + Promover un trato respetuoso con los Derechos Humanos en todos nuestros centros de trabajo, priorizando la dignidad de las personas y estableciendo sistemas de vigilancia y mecanismos de reclamación o denuncia.
- + Respeto a los derechos y tradiciones de las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.
- + Implementar sistemas de cultura de trabajo que contemplen la formación, la concienciación y la observancia de una filosofía de respeto a los Derechos Humanos de forma continuada.

3. Monitorizar periódicamente el potencial impacto que la actividad de Bergé puede tener en materia de derechos humanos para nuestros grupos de interés

- + Con carácter periódico llevar a cabo un análisis que permita identificar y priorizar posibles carencias en nuestras políticas y procedimientos internos en materia de reconocimiento y protección de los derechos humanos.
- + Habilitar canales de comunicación con todos nuestros grupos de interés que permitan establecer un diálogo social orientado al intercambio de experiencias y detección temprana de posibles consecuencias negativas en materia de derechos humanos derivadas de las actividades de BERGÉ.

4. Reparar el daño causado en materia de derechos humanos

- + Si Bergé detecta que ha causado un impacto negativo en los derechos humanos o que ha contribuido a que se genere, participaremos activamente en la reparación del daño y en la adopción de medidas que aseguren su prevención futura.

5. Aceptación y cumplimiento

La presente Política se difunde a todas los empleados y colaboradores, quienes están obligadas al cumplimiento de la misma desde el momento de su incorporación a BERGÉ y durante su desempeño profesional para el mismo, debiendo dejarse constancia por escrito de su aceptación. Asimismo, será objeto de acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y aplicación

6. Vigencia

La Política ha sido aprobada por el **Consejo de Administración de BERGÉ**, se incorpora a la normativa interna y podrá ser revisada y/o modificada para adaptarse a las necesidades resultantes de la normativa aplicable, avances tecnológicos, y otros cambios relevantes en la organización.

La actualización de las sucesivas versiones de la Política y/u otros documentos necesarios para cumplir sus disposiciones será competencia del Área de GRC.

BERGÉ se compromete en línea con el espíritu de mejora continua a revisar su contenido periódicamente, para poder reflejar de forma fiel la situación actual de la Compañía.